

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 839 de 2016

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

SITUACIÓN DEL HOSPITAL POLICIAL

SITUACIÓN EN LA EMPRESA LA CANCHA

Planteo del señor Representante Fernando Amado

SITUACIÓN DE IMPRESORA POLO

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS VIALES (AFUVI) - ZONA 6
(PAYSANDÚ Y RÍO NEGRO)

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 6 de diciembre de 2016

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Wilson Ezquerra.

Miembros: Señores Representantes Fernando Amado, Gerardo Núñez, Luis Puig y Nelson Rodríguez Servetto.

Asiste: Señor Representante Nicolás Olivera.

Invitados: Por la Dirección Nacional de Asuntos Sociales, Director Nacional, Crio. May. (PT) (R) doctor Leonardo Anzalone; Encargado de la Subdirección Nacional de Sanidad Policial, Crio. May. (PT) (CP) licenciado en enfermería Federico Pedraja; Directora del Departamento de Recursos Humanos, Crio. May. (PT) (CP) doctora (Ab) María Alice Núñez; Directora del Departamento de Enfermería, Crio. (PE) (CP) licenciada en enfermería Dahiana Farto; Directora del Área de Hospitalización,

licenciada en enfermería María Isabel Silva Quiroga, y Encargada del Servicio de Higiene Ambiental, Of. Ppal. (PE) (CP) licenciada en enfermería Carina Boschiero.

Por el Sindicato de Artes Gráficas, Manuel Cabrera, Loreley Corbo, Daniel Álvarez, Marcelo Blanco y Javier Curbelo.

Por la Asociación de Funcionarios Viales (AFUVI) - Zona 6 (Paysandú y Río Negro), del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, José Álvarez, Presidente, y Carlos Picós, y por la Confederación Sindical y Gremial del Uruguay (CSGU), Gabriela Amaral y Jorge Scotto.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretaria: Señora Sandra Pelayo.

═════II═════

SEÑOR PRESIDENTE (Wilson Aparicio Ezquerra Alonso).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo recibe con mucho gusto a las autoridades de la Dirección Nacional de Asuntos Sociales del Hospital Policial. Nos visitan el Director Nacional de Asuntos Sociales, comisario mayor retirado, doctor Leonardo Anzalone; el encargado de la Subdirección Nacional de Sanidad Policial, comisario mayor, licenciado en enfermería, Federico Pedraja; la Directora del Departamento de Recursos Humanos, comisario mayor, doctora María Alice Núñez; la Directora del Departamento de Enfermería, comisario, licenciada en enfermería Dahiana Farto; la Directora del Área de Hospitalización, licenciada en enfermería María Isabel Silva Quiroga, y la encargada del Servicio de Higiene Ambiental, oficial principal, licenciada en enfermería Carina Boschiero.

Les enviamos la versión taquigráfica de otra sesión para que pudieran comenzar con una exposición.

SEÑOR ANZALONE (Leonardo).- Para nosotros es importante aclarar estos puntos, que nos sorprendieron porque hace mucho tiempo que tenemos un vínculo muy estrecho de ida y vuelta con el sindicato, con pautas claras para manejarnos, con el criterio de que se defiende lo defendible, y de común acuerdo. Tenemos reuniones bastantes periódicas, a veces sin agenda, en función de las necesidades que se manejan.

Antes de esta reunión nos juntamos con la gente que vino acá y, por suerte, pudimos aclarar los puntos. Por eso queríamos aclarar estas situaciones, muchas de las cuales son erróneas y, para eso nos vamos a manejar de la misma forma que lo hicieron ellos. Hablaron de condiciones laborales.

El punto tres no nos involucra a nosotros porque se refiere a los foros sindicales y a su relación con el Ministerio del Interior

Tenemos que ver con lo que involucra directamente el funcionamiento de enfermería, específicamente, pero somos una institución que abarca a todo el país y que tiene funcionarios de todo tipo: administrativos, médicos, técnicos vinculados al área sanitaria, y ahora también al área social. Nos vamos a centrar en el tema de enfermería, porque sobre eso es la denuncia que manejaron acá, pero después vamos a explicar el esquema salarial y de apoyos -lo que se define como "viáticos", pero es una hora extra- y el porqué de los aumentos acotados o con un criterio sensato y sin demagogia que damos en forma escalonada en función de que se maneja todo con rubros propios, no presupuestales.

Quiero aclarar que acá no hay cupos. Estamos hablando de una metodología de arrendamiento de servicios -hay una ley que nos ampara- que permite el pago de todos los beneficios sociales y demás a que tienen derecho los funcionarios. La época de los cupos fue bastante negra, en la cual nadie se hacía cargo de la parte social. En este caso no es así; puede tratarse de una empresa unipersonal o, si son profesionales, pagarán a la Caja Profesional

La contratación se hace con una metodología que permite en forma transitoria -o para el área técnica- generar una solución a corto plazo y de rápido acceso en una instancia donde estamos trabajando con salud. En este tipo de trabajo muchas veces tenemos que salir a cubrir cupos técnicos que son imprescindibles para la atención del usuario. Van a ver los esfuerzos que se hicieron para bajar a la mínima expresión este tipo de metodologías, pero la realidad marca que el hospital y toda la sanidad han

crecido, pero paralelamente no lo ha hecho la cantidad de cargos. Entonces, estas figuras nos permiten salir del paso en el área técnica y tener una instancia intermedia para, apenas quedan liberados los cargos, llamar a concurso y que el ingreso pueda ser con contratos policiales o presupuestados, que ya son cargos públicos. El empresario unipersonal no es un funcionario.

En el contrato hay normas en materia de exigencias del cumplimiento de funciones, pero este se puede rescindir tanto por parte del funcionario como de la Administración, en este caso por razones fundadas. No es como en el caso de los cargos presupuestados, que requieren de una metodología más complicada.

Me gustaría centrarme en el esfuerzo que hemos hecho para disminuir la cantidad de funcionarios que están con esta figura. Acá se manejó un porcentaje alto. En el último presupuesto quinquenal -que, como saben, fue bastante austero- hicimos un planteamiento en relación con que se pagaba con fondos propios que salen de la retención al policía. Es como un minifonasa: se retiene un porcentaje del sueldo y queda en una cuenta que nos permite hacer de todo: inversiones, pago de viáticos y horas extras, contratar recursos humanos a través de esta metodología, etcétera. Lo que buscamos fue llegar a una situación que diera estabilidad tanto a la institución como al funcionario. Como les dije, la empresa unipersonal hoy está y mañana no; un día puede dejar de venir y dejarnos sin esa función. Tampoco genera una adherencia a la institución. No quiero generalizar porque depende de cómo se toma esta instancia. Es una puerta de entrada a la distribución y así se toma; otros lo toman como una situación de paso. Además, no están sujetos a ningún régimen disciplinario; no hablamos de disciplina policial. Como en cualquier empresa, una falta debe ser sancionada

En el caso de la empresa unipersonal, una sanción implica no ir a trabajar y no cobrar; no hay una implicancia diferente de aquel que falta a trabajar por decisión propia.

¿Qué hicimos nosotros en el último presupuesto quinquenal? Un esfuerzo para que el Ministerio de Economía y Finanzas nos creara cargos de contratos policiales, principalmente para el área de enfermería y para las de difícil acceso, como los CTI de adultos y pediátricos. ¿Por qué? Porque nos interesaba anclar esos funcionarios a la institución, de manera de proyectar con mayor estabilidad la capacitación y las fuentes laborales. La idea era ordenar a mediano plazo una visión acerca del funcionamiento del hospital.

La doctora María Alice Núñez -jefa de recursos humanos- va a explicar cómo hicimos todo esto. Me interesa recalcar que estos cargos se generaron con rubros propios. El Ministerio de Economía y Finanzas no tuvo que poner un peso. En lugar de pagar a través de contratos unipersonales, se realizan transferencias bianuales al Ministerio equivalentes al 100% de lo que se pagaba con el otro mecanismo. Logramos tener cargos policiales financiados con rubros propios. Eso da estabilidad al funcionario y armonía a la institución.

SEÑORA NÚÑEZ (María Alice).- A través de la ley de presupuesto que entró en vigencia el 1º de enero de este año solicitamos la creación de doscientos veintitrés cargos, que incluyen licenciados en enfermería, auxiliares de enfermería y auxiliares de servicio.

Como comentaba el señor director, el fondo para la creación de estos cargos sale de los recursos económicos que genera la unidad. Se intentó cambiar el vínculo de los funcionarios, dejando de ser arrendamientos de servicio para ser contratados policiales. Eso brinda otras condiciones a nuestros funcionarios en cuanto a sus derechos: goce de licencia, aguinaldo, etcétera. Esto lo hicimos en dos líneas. En primer lugar, a través de la

regularización interna de los funcionarios con grado por debajo del de ingreso. La idea era regularizarlos para que tuvieran el grado de ingreso correspondiente a su tarea. En segundo término, se procuró regularizar los arrendamientos de servicio para ser contratados policiales.

Si bien la ley entró en vigencia el 1º de enero, la creación de los cargos dependía administrativamente de varios sectores pertenecientes al Ministerio de Economía y Finanzas. Eso llevó a que pudiéramos contar con los cargos a partir de julio.

El criterio que se utilizó para regularizar los cargos fue tener en cuenta el desempeño de los arrendamientos de servicio. Eso implicó que no se transformaran automáticamente y que hubiese demoras para la contratación. Para ello, se tuvo en cuenta la evaluación de desempeño del Departamento de Enfermería.

En cuanto a los viáticos que percibe el Departamento de Enfermería, equivale al pago de horas extra. En su momento, se solicitó un aumento del monto y se concedió un 15%. Debemos señalar que este mecanismo no está solo en el Departamento de Enfermería sino que alcanza a casi todos los de la unidad. Además, el aumento debe planificarse también en otras áreas; por esa razón es que se fue dando paulatinamente. Si bien hacemos un reajuste por IPC en enero, se anticipó un aumento del 15%.

SEÑOR ANZALONE (Leonardo).- Creo que los aumentos al barrer no son buenos para la organización. Hace dos años aumentamos un 33% todos los viáticos al barrer, y no fue bueno. Muchas veces, se cumplía con el viático pero no con el horario. Entonces, lo modificamos y hay consenso del sindicato al respecto. Los aumentos van a estar atados a una evaluación. Por ello, este aumento del 15% no lo tienen todos los auxiliares de enfermería sino quienes cumplen con determinados requisitos. No hablo de que los funcionarios deban inmolarse por la tarea, pero queremos que cumplan con los requisitos mínimos para el funcionamiento de la unidad. Creemos que con este sistema se logra cierta equidad porque el funcionario que trabaja y se compromete con su función ve que hay cierta política para diferenciar a quien trabaja y de quien no.

Actualmente, tenemos tres mil trescientos funcionarios, y es imposible lograr homogeneidad. Tratamos de fomentar que el funcionario que cumple se vea beneficiado económicamente. Esa es la política que estamos manejando en consenso con el sindicato. El 15% del que estamos hablando fue consensuado con el sindicato en el marco de un esquema que pasó por entender que teníamos que manejar un sistema en escalón, porque los rubros propios con los cuales se sustenta este aumento están acotados, limitados y se vinculan con inversiones y con todo lo que mencionábamos hoy. En realidad, el presupuesto de inversiones del Ministerio de Economía y Finanza en el quinquenio fue cero; entonces requeríamos de eso para mejorar la infraestructura y el equipamiento del área sanitaria, por lo que actuamos con un sentido de responsabilidad.

A todos nos gustaría dar mucho más aumento de sueldo, pero no podemos hacerlo -solo nos compete lo que tiene que ver con el viático- porque excede las definiciones que puede tomar un director nacional, una unidad y un ministerio: eso lo determina el Ministerio de Economía y Finanzas que considera que para el área de la salud los incrementos se fijan por el IPC. En el quinquenio anterior el área de la salud no obtuvo un aumento diferencial: sí lo tuvo la policía ejecutiva. Nosotros nos manejamos con un aumento distinto, si bien nos tenemos que comparar con el esquema salarial del sistema de salud. A pesar de estar dentro del Ministerio del Interior, en materia de recursos humanos competimos con otras instituciones de la salud. En ese sentido, en materia salarial estamos bastante más abajo en algunas especialidades y áreas. Todos sabemos que en algunas áreas de la salud la oferta y la demanda no están equilibradas, que hay mucha demanda y poca oferta de recursos humanos. Eso lleva a algo que puede ser

pernicioso: una puja por sueldos cuando una institución privada plantea un monto y debemos competir para que el funcionario se quede con nosotros. En definitiva, es muy difícil competir con eso que nos pega tanto a nosotros como a otras áreas del subsistema público.

En este sentido, estamos tratando de buscar alternativas que no son solo salariales, sino también de capacitación. Como es importante que los funcionarios se continúen con nosotros, es preciso dar un plus que acompañe lo económico a modo de incentivo, y que permita anclarlos dentro de la institución para poder proyectarnos.

SEÑORA NÚÑEZ (María Alice).- Como decía el director nacional, esta no es la primera medida que tomamos para mejorar las condiciones de nuestros funcionarios. Venimos trabajando con el Departamento de Enfermería desde hace dos años, a fin de incrementar el valor hora de los que se mantenían en el régimen de arrendamiento de servicio, a los efectos de hacer una equiparación interna y lograr equidad entre los funcionarios contratados y quienes están en régimen de arrendamiento de servicios: a igual función, igual salario.

Estos son los antecedentes de todas las medidas que venimos tomando a efectos de lograr mejores condiciones. Por la actual ley de presupuestos, a través de los rubros propios de la unidad -mediante los cuales se pagaban los arrendamientos de servicio-, solventamos la creación de estos cargos. Por lo tanto, sanidad policial del Ministerio del Interior se hace cargo del pago, y en vez de arrendamientos de servicio pasan a ser contratados policiales. Es decir, los rubros no salen de Rentas Generales sino que son propios de la unidad.

Complementando lo que se comentaba sobre la capacitación, debo decir que venimos haciendo un proceso que no solo está de la mano del aumento de salario -recuérdese que los arrendamientos de servicio pasan a ser contratos policiales-, sino también con una serie de medidas tendientes a mejorar las condiciones de los trabajadores, como la capacitación.

La institución ya tiene los elementos sancionatorios o de multa ante el incumplimiento. Ahora, con el aumento del valor del viático intentamos motivar a los que sí cumplen y por eso se acordaron las condiciones con el departamento de enfermería para que se efectivizara el cobro. Quienes realizan viáticos cobran el valor viático, pero no todos con este plus relativo al cumplimiento de ciertas condiciones tendientes a lograr un mejor desempeño en el servicio. Se pretende que se cumpla la función de la mejor manera, lo cual redunda en un beneficio para el usuario que, en definitiva, es nuestro objetivo.

Con respecto al procedimiento de ingreso, como dije al principio, nos manejamos en dos líneas. La primera medida fue regularizar la situación de quienes ya estaban dentro de la institución como contratados policiales por debajo de su grado, para que obtuvieran el grado de ingreso. Entonces, con los cargos que nos van quedando en ese sistema de prelación y con los que se crearon por la ley de presupuestos vamos regularizando la situación de los arrendamientos de servicio, logrando que todos pasen a la calidad de contratos policiales.

Este proceso requirió de evaluaciones de desempeño que se realizaron a lo largo de este año. Como estamos expectantes en el sentido de que la creación de estos cargos sucediera en marzo, se fueron haciendo reiteradas listas de prelación teniendo en cuenta, precisamente, la evaluación del desempeño de estos funcionarios.

Ahora ya han sido nombrados en los cargos, pero aún falta la designación del ministerio y estamos esperando la firma del ministro. Los cargos que todavía no se han

completado continúan en el proceso para su adjudicación, pues la idea es completar el ciento por ciento en los próximos meses.

SEÑOR ANZALONE (Leonardo).- El contrato policial es algo similar a lo que es el presupuesto. Nuestra experiencia a lo largo de los años nos muestra que muchas veces en los concursos abiertos existen muchos méritos curriculares, pero ello no implica un compromiso institucional. En general en las áreas de la salud predomina el multiempleo y tristemente se deja para el final el lugar en el que se gana menos, que muchas veces es en el área pública; eso también sucedía en sanidad policial. Nosotros quisimos revertir esa situación tratando de establecer controles que no solo involucraran a enfermería, sino también a los médicos y demás, para optimizar el cumplimiento de la función. Cuando uno ingresa a una institución acepta las condiciones que se fijan para desempeñar determinado cargo. La valoración acerca de si se paga mucho, poco o regular tiene que hacerse previamente a la aceptación del cargo. A mi entender, una vez que comienza a desempeñarse, se tiene que cumplir -máxime en estas áreas que involucran la salud de las personas- en forma profesional y cabal, desarrollando lo máximo en el ejercicio de la profesión.

El esquema de que uno hace que trabaja y otro que paga, para mí aquí no corre; si uno acepta una tarea con tal responsabilidad, la tiene que ejercer de ese modo, independientemente de cuál sea el monto de la remuneración. De lo contrario, siempre se tiene la opción de tomar otro camino y aceptar otras ofertas que puedan haber en el mercado; de ahí el tema de la exigencia normal que se realiza en cualquier otro efector de salud.

Aquí se hablaba de que había una estructura piramidal. Efectivamente, la tenemos en los cargos que son asimilados para cobrar un sueldo. Pero no estamos frente a una estructura piramidal -sin desmerecer- como la que pueda tener el área ejecutiva de la policía. Nosotros trabajamos con un esquema diferente. Manejamos conceptos según los cuales el grado simplemente cumple la función de asegurar o equiparar un sueldo, pero no genera ningún tipo de autoridad que marque hacia abajo porque no se trata de una pirámide. Es más: hemos tenido situaciones en las cuales las jefaturas no son las de mayor grado o antigüedad sino las que tienen más capacidad de cumplir su rol. Eso va a contrapelo de una estructura piramidal en la cual el de mayor grado es el que manda, independientemente de que esté atado a una competencia para cumplir ese rol, principalmente, en lo que se refiere a jefaturas.

Actualmente, estamos en un proceso de recambio. Somos un área muy atípica dentro del Ministerio del Interior porque casi todo el personal es técnico -tenemos muy poco personal ejecutivo- y el esquema prioriza las capacidades y el compromiso. ¿Por qué aclaro esto? Porque a los concursos abiertos llegan personas con muchos méritos pero a la hora de ejercer la función encontramos que priorizan otras instituciones en desmedro de la nuestra. Por tanto, estamos planificando un nuevo esquema, porque una vez que el funcionario ingresa al área pública es muy difícil sacarlo, más allá de las sanciones que pueda tener por los incumplimientos y demás. Entonces, se está planteando la posibilidad de que además de concursos abiertos existan cláusulas -que estamos analizando con el área jurídica- que habiliten un período prudencial, con todas las garantías para el funcionario y la institución, en el cual se defina si ese funcionario que a priori tenía gran cantidad de méritos, está cumpliendo con lo acordado. Eso nos permite no tomar funcionarios que simplemente ingresen e incrementen el plantel pero que analizando la función representen medio funcionario, un cuarto, o a veces menos. De manera que apuntamos a mantener los controles que toda institución necesita pero también estamos convencidos de que el control de ingreso y egreso no garantiza nada; por ejemplo, tenemos algunos funcionarios cuya tarjeta o ingreso biométrico es

excepcional ya que no les falta ni un minuto, pero no producen nada; toman café, etcétera. Entonces, queremos atar el control de presencia con un control de productividad y apuntar a un esquema que nos permita fomentar el pago del aumento según el cumplimiento de metas y objetivos. De esa manera, sí estaríamos atados al trabajo en equipo que es clave, porque las metas se definen por grupos y no por funcionario individualmente; el equipo se compromete a cumplir determinadas metas y si las logran, se genera un plus salarial. Por ese camino estamos andando; nos falta transitar mucho porque implica un cambio muy fuerte en la organización, pero entendemos que es lógico dar un aumento a quien realmente se lo ganó, y si se lo ganó trabajando en equipo, diez veces mejor.

SEÑORA FARTO (Dahiana).- Soy la directora del Departamento de Enfermería del Hospital Policial desde el año 2013.

Cuando empezamos a trabajar en el departamento, siguiendo los objetivos de la Dirección Nacional, nos preocupamos por mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios e incorporar personal. Esos fueron los objetivos.

Desde el año 2013 hasta el momento hemos presentado cuatro proyectos para el Departamento de Enfermería, todos vinculados a mejoras salariales y de los regímenes de trabajo. El primero apuntó a equiparar los regímenes de libres -como les llamamos-, que es el sistema por el cual trabajamos en el hospital, clasificando áreas moderadas o convencionales y especializadas. Estas últimas tienen un régimen de tres días de trabajo por tres libres, por lo que los funcionarios trabajan noventa y seis horas mensuales; las áreas moderadas o convencionales tienen un régimen de libres de cuatro días de trabajo por dos libres, lo que implica ciento veinte horas mensuales. Este régimen de trabajo hizo que la Comisión Nacional Asesora del Ministerio de Salud Pública nos tomara como ejemplo, como modelo, para otras instituciones, porque en la mayoría de las instituciones de salud del país se trabaja en un régimen de cuatro días de trabajo y uno libre.

El segundo proyecto que elaboramos junto con la gente de Recursos Humanos apuntó a equiparar los salarios dentro de las distintas áreas a fin de que no quedaran diferenciados, desde una factura a igual sueldo nominal de lo que percibe un cabo.

El tercer proyecto que se instrumentó, a partir de la creación de los cargos, apuntó a que todos los auxiliares de enfermería pasaran a ser cabos y no quedara ningún agente. Hoy están todos percibiendo lo mismo; a igual función, igual remuneración, por lo que no es correcto lo que se dijo en cuanto a que había diferencias salariales.

Actualmente, el Departamento de Enfermería cuenta con 142 licenciados en enfermería, 407 auxiliares de enfermería y 99 auxiliares de servicio. Tenemos un plantel de 665 funcionarios. De ese total, en este momento solo 86 son servicios de arrendamiento; estamos hablando de un 13%. En junio se contrataron 41 licenciados en enfermería, 162 auxiliares de enfermería y 17 auxiliares de servicio de un total de 223 cargos creados para el departamento y todavía queda regularizar algunos más que no han llegado.

Desde el año 2013 hasta la fecha, se ha incrementado un 67% la dotación de licenciados en enfermería y un 13% la de auxiliares de enfermería. Sin embargo, es cierto que todavía nos falta personal porque el sistema de libres que tenemos -que sin lugar a dudas favorece al trabajador- hace que necesitemos más gente. Nuestra institución, al igual que el resto de las instituciones de salud, se ve afectada por la falta de personal. No es menor que tengamos un Censo Nacional de Enfermería del año pasado que ha mostrado un faltante de más de 13.000 licenciados en enfermería y casi 20.000 auxiliares de enfermería en todo el país.

La dotación de personal en la que nos basamos para hacer los cálculos de dotación surge de una sugerencia de la Comisión Nacional Asesora de Enfermería al Ministerio de Salud Pública del año 2010, la cual está publicada. Aclaro que se trata de una sugerencia porque desde enfermería siempre me dicen que es una ley pero no es así sino que se trata de una sugerencia en la que se plantean distintos estándares. Obviamente, se plantea un estándar ideal y, en definitiva, todas las instituciones procuramos estar lo más cerca posible de él. Ese estándar se establece en función de los turnos porque no en todos se trabaja de la misma manera ya que no tienen la misma carga de trabajo. Los turnos de la mañana y el vespertino -que va desde la hora 18 hasta las 24; lo aclaro porque a veces se piensa que es el de la tarde pero nosotros dividimos la jornada en cuatro turnos- son los que tiene mayor carga de trabajo. Allí se plantea que por cada auxiliar de enfermería haya de 8 a 10 pacientes en áreas convencionales o moderadas; el régimen no es igual en las especializadas. También se aconseja que en la noche, por ejemplo, la dotación de personal que sea de un 20%; se apunta a que haya un 35% de personal en la mañana, un 25% de tarde y un 20% de noche. actualmente, en la noche tenemos el 27% de nuestro personal, debido a que la noche resulta mucho más pesada y por ese motivo tenemos un régimen de dos días de trabajo y dos libres, que es otra de las razones que favorece al trabajador.

El reclamo por el cual no llegamos a la dotación y hay falta de personal está dado por el ausentismo, porque si miramos nuestra dotación, en realidad, en la planilla el personal está. Sin embargo, en esas áreas hemos tenido un ausentismo que en algunos días ha llegado hasta un 16%. Entonces, esto hace muy difícil la cobertura instantánea, sobre todo cuando, muchas veces por falta de compromiso, la gente falta sin siquiera avisar. En promedio, el ausentismo en los pisos, es de aproximadamente un 11%, y en el resto de los servicios ronda entre un 9% y un 10%.

Ellos dijeron que el requisito para el cobro de los viáticos por parte de las enfermeras era que debían atender a dieciséis pacientes. No es ese el requisito, sino que cumplan con los viáticos asignados. Los viáticos se asignan por necesidad del servicio. Los viáticos los tenemos en nuestras horas extra y se asignan para darles cobertura a las licencias, a las certificaciones médicas prolongadas; son para eso. El problema es que la gente toma el viático como algo por lo cual no tiene por qué venir, dicen que sí, se comprometen, nosotros lo tomamos como una necesidad del servicio y después el personal no viene. Entonces, uno de los requisitos que se establecieron fue que les dieran cumplimiento: si necesitamos cubrir diez días, la persona se compromete a hacer esos diez días y viene esos diez días, cobra ese plus que tiene hoy asignado el viático. Ese, por lo menos, es el control que le compete al Departamento de Enfermería.

También se refirieron a que se estaban incumpliendo otras condiciones de trabajo, lo que hacía que debieran cumplir tareas que no les correspondían. Siguiendo uno de los objetivos de la Dirección, que era el de mejorar la calidad de asistencia al usuario, una de las cosas que nos han preocupado y ocupado es todo el personal del Hospital. En ese sentido, si le saco tareas al personal de enfermería, se supone que tiene que disponer de más tiempo para dedicarle al paciente. Es así que ahora el personal de laboratorio viene y saca sangre en los turnos de la mañana y de la tarde; o sea que ya no sacamos sangre, sino que vienen los extraccionistas, a no ser que sea algo de urgencia. Tenemos ecónomos -que son los que se ocupan de pedir el material, ir a buscarlo y distribuirlo en todas las enfermerías- desde las seis de la mañana hasta las doce de la noche que dejan cubierto de materiales el turno de la noche; o sea que tampoco se tienen que preocupar del material, excepto de pedir lo que específicamente necesiten. Contamos con un camillero de tarde y estamos por contratar a uno para la mañana, porque la cantidad de estudios mayoritariamente se realizan en la mañana y en la tarde; o sea que tampoco

tiene que hacer los traslados respectivos el personal de enfermería, a no ser que sea algo excepcional y que haya que hacer tres estudios a la vez. Hay una persona para la coordinación de estudios, pedidos de consulta, exámenes extrahospitalarios y demás, que recorre todo el segundo piso coordinando los estudios. Por ello tampoco es el personal de enfermería el hace la coordinación de estudios. Asimismo, tenemos una mensajera por turno -las 24 horas- que hace el canje de ropa de cama a lavadero; o sea que el personal de enfermería tampoco baja sábanas. Hace aproximadamente un mes, se incorporaron cinco auxiliares de enfermería para el servicio de transporte del hospital. Si bien ellos se quejan a veces de trasladar pacientes, los camilleros deben ser auxiliares de enfermería, ya que así fue dispuesto por el Ministerio de Salud Pública. El cuidado del paciente en el traslado depende del personal de enfermería. De modo que tampoco salen a hacer traslados; aunque si en algún momento hay un faltante -como puede haber en cualquier parte-, sí tenemos que hacerlo. El cuidado del paciente en el traslado es nuestro. Así que tampoco eso lo hacen. Por lo tanto, ¿a qué se tienen que dedicar? A cuidar al paciente, a eso se tienen que dedicar; tienen las seis horas de su guardia para dedicarlas al paciente. Ellos dicen que yo, la directora del Departamento, digo que los pacientes tienen que brillar, y sí, en estas condiciones, los pacientes tienen que brillar, tienen que estar bien atendidos. No podemos tener quejas por falta de atención de enfermería, y eso es lo que tenemos hoy.

Otro tema que ellos sacaron a colación es el de la media hora de descanso. Acá volvemos a lo mismo, nosotros procuramos mejorar la calidad de atención. En el Hospital no está establecida por ley la media hora de descanso, motivo por el cual no los podemos obligar a tomársela, pero como sabemos que la gran mayoría del personal de enfermería trabaja en dos lugares y cumple doce horas de trabajo, en algún lado tiene que comer: o vienen de otro trabajo y van a comer algo, o lo hacen antes de irse al otro lugar. Por eso es que hay un descanso de enfermería, que sabemos que no es el más apropiado y que está en un área en la cual no tiene que estar, ya que está en el medio de un área de internación, lo que ya fue observado por el Ministerio de Salud Pública. Cuando llegamos al Departamento había tres comedores y los centralizamos en uno solo, pero es algo provisorio, porque en el Hospital existe un proyecto de realizar un comedor para funcionarios. Mientras ese proyecto no se concrete, debemos tener un lugar donde el personal de enfermería pueda estar, y lo tenemos. A ellos les parecerá que no es lo más lindo, que le puede faltar ventilación: sí, pero es lo que tenemos, y sabemos que ni siquiera debería estar; tienen heladera, microondas, sillas y bancos, para sentarse. ¿Que a veces la dinámica de la mañana hace que uno solo pueda ir a tomar un vaso de agua? Sí, pasa, ¿Y que en la noche, que es el turno en el que la carga de trabajo disminuye notoriamente, tienen más tiempo para ir al descanso? Sí, también es cierto eso.

Este Departamento siempre ha trabajado para hacer la diferencia, precisamente, entre el que trabaja y el que no trabaja. Y la realidad es que el ausentismo se da más entre los contratados que en las empresas unipersonales, un poco porque por el contrato de enfermería, una vez que se pierde el presentismo, ya no importa si se falta una, dos o tres veces; el presentismo ya se perdió. En el caso de las empresas unipersonales eso no sucede porque saben que si no vienen, no generan el día, no lo cobran. Entonces, este no es el personal con el que tenemos mayores inconvenientes en este momento.

Otra de las quejas que plantearon fue que no solo tenían que trasladar pacientes, sino que, supuestamente, también tenían que limpiar habitaciones. Es por eso que del Departamento de Enfermería también depende el Servicio de Higiene Ambiental, cuya encargada está con nosotros y les va a dar las explicaciones correspondientes.

SEÑORA BOSCHIERO (Carina).- El Servicio se creó por orden de la Dirección Nacional, en 2012. De entonces, lo que hemos hecho es poner a punto el Hospital en lo

referente a la limpieza, higiene y desinfección hospitalaria, lo que no existía hasta ese momento. Actualmente, dentro del Hospital, contamos con dos sistemas para dar cobertura a la totalidad de las áreas. Uno es a través de los funcionarios del Hospital Policial, los contratos policiales o facturadores -arrendamientos de servicios-, y otro, por medio de la empresa tercerizada que presta servicios para el Hospital.

Nosotros tenemos un pliego muy particular que han usado luego otras instituciones, por el cual el Hospital contrata horas de trabajo según necesidad, pero con personal fijo. Contamos con un personal fijo diario de treinta personas para cubrir los pisos convencionales de internación -tercero, cuarto, quinto y sexto pisos- y las áreas no técnicas, que son las de alto tránsito, como *hall* central, pasillos, corredores, escaleras y ascensores. También contamos con un vidriero fijo que trabaja de lunes a viernes, hace toda la vidriería con una rutina establecida y se encarga de los vidrios tanto de las áreas administrativas como técnicas y de las enfermerías de los pisos. Es decir que la empresa trabaja las 24 horas.

Los funcionarios del Hospital se abocaron a lo que llamamos áreas críticas: CTI, intermedio, *block* quirúrgico y hemodiálisis. Dentro de estas áreas también están incluidas las que manejan documentación que requiere cierta seguridad, como sucedió en su momento con informática.

Cuando ellas manifestaron que limpian unidades, diría que faltaron a la verdad. Desde el inicio, en el Servicio de Higiene Ambiental se llevan controles estrictos de las unidades que se hacen por turno, para obtener las estadísticas y saber si es necesario incrementar el personal, dentro de las horas que podemos contratar en el Hospital.

Hasta el día de hoy, no hemos recibido denuncias verbales ni escritas; tampoco recibimos solicitudes de la Dirección Nacional ni del Departamento de Enfermería para incrementar en algún turno el número de auxiliares de servicio en los pisos de internación, que son calculados de acuerdo con los metros cuadrados de limpieza. Se brinda apoyo en el turno de 14 a 22 horas porque es cuando se producen las altas de los pacientes; llevamos controles estrictos. No solo se ha incorporado un sistema de control de unidades, sino que el Hospital ha invertido muchísimo dinero en el control de infecciones al finalizar las unidades. En las unidades que estén aisladas en los pisos de internación, sobre todo las de contacto -que se contaminan básicamente por las manos-, se hacen controles bacteriológicos llamados ATP, para que el paciente que ingrese tenga 99% de garantía de que entra a una unidad desinfectada, además de limpia, porque son cosas diferentes.

Nosotros llevamos un registro mensual y diario, por turno -lo dejamos a disposición de la Comisión-, de las unidades que se hacen en cada turno y en qué piso se realizan. Estos datos se pasan a la computadora. Los encargados del turno junto con el de la empresa de limpieza firman y corroboran las unidades hechas en todos los turnos, sin excepciones, porque la empresa hace ocho horas diarias.

Para enriquecernos todos y, sobre todo, el servicio que dirijo, sería bueno que las personas que dijeron que hicieron unidades que enfermería no tiene que hacer, aclararan el día y la hora, para que nosotros pudiéramos corroborar que la tarea no se hizo como debía. Hubiera sido bueno que hicieran llegar a nuestro servicio las dificultades que tenían para que nosotros pudiéramos incrementar el número de personas, porque el Hospital no ha escatimado en ese aspecto; eso está dentro del pliego que tenemos.

Contamos con cincuenta auxiliares de servicio, de acuerdo con la nómina que mencionó la licenciada Farto. Un porcentaje de ellos -cuarenta y pico-, debido a la edad o a dificultades físicas, no pueden realizar la tarea de limpieza, higiene y desinfección, pero

realizan la mensajería del Hospital -llevar sangre al laboratorio, canje de sábanas, estudios- que es más liviana.

Actualmente, contamos con catorce facturadores. Excepto a tres de ellos que tuvieron bajo rendimiento, a los demás se los va a contratar en esta tanda de diciembre, con posibilidad de mejorar en tres meses. Los funcionarios ya lo saben, porque nuestro servicio los notifica de todas las decisiones. Saben que tienen tres meses para mejorar y ser contratados por el Hospital. Si una persona factura para una institución pero no rinde lo suficiente ¿qué va a suceder cuando sea funcionaria pública? Siguiendo los lineamientos de la Dirección Nacional, cada uno será contratado en la medida en que muestre su rendimiento y cumpla con el perfil del cargo que quiere ocupar.

Ahora me voy a referir a los viáticos y al plus. Nuestros funcionarios también cobran horas extras. Solo una funcionaria que factura -esto lo tengo en la mente- nunca cobra el plus porque falta al servicio y no cumple con los viáticos; entonces, los viáticos que realiza los cobra sin plus, a precio convencional. Es el mismo régimen para todo el Hospital; no escapa ningún servicio. Si un funcionario se pasa de las llegadas tarde permitidas por el reglamento, tampoco cobra el plus. Los jefes de servicio corroboramos quiénes cumplen con el viático y con el horario, y luego enviamos la nómina con los que deben cobrar el plus.

SEÑOR PUIG (Luis).- Damos la bienvenida a la delegación que nos visita.

En alguna oportunidad el sindicato realizó planteamientos, en una situación distinta, tal como lo aclaró hoy el doctor Anzalone y la delegación del sindicato policial. En el período anterior, la Comisión de Legislación del Trabajo participó de una situación heredada, que venía de tiempo atrás. Entre los años 1990 y 2002 los CUP generaron ausencia de derechos para los funcionarios en el Hospital Policial durante mucho tiempo. Me parece bueno reconocer que en esa oportunidad concurrimos al Hospital Policial, nos reunimos con el doctor Anzalone y su equipo, y encontramos gran disponibilidad para avanzar en los planteamientos que se iban a realizar a las áreas que podían tomar cartas en el asunto, porque excedían las potestades de la Dirección del Hospital. También reconocemos que se hizo un trabajo, conjuntamente con el sindicato, que permitió visualizar la situación, la ausencia de derechos, los perjuicios que tenían esos funcionarios y elevar planteamientos que tal vez no en todos los casos se resolvieron. En ese momento, existía clara voluntad de la Dirección del Hospital para hacer los planteamientos.

Apostamos a este diálogo que se inicia con la participación del sindicato; reivindicamos su comparecencia porque el sindicato tiene pleno derecho de realizar planteamientos ante la Comisión de Legislación del Trabajo. Al mismo tiempo, las direcciones del Hospital y de Sanidad Policial tienen todo el derecho de realizar las precisiones que aquí están realizando.

No ponemos en tela de juicio los esfuerzos planteados aquí por parte la Dirección del Hospital para mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios, los planteamientos que se hacían en los últimos años, las mejoras desde 2013 y demás. Al mismo tiempo, sabemos que hay decisiones que se toman a otro nivel, por ejemplo, en el Ministerio de Economía y Finanzas, como la asignación del presupuesto -en la cual el Parlamento cumple un papel-, que después repercuten directamente en las posibilidades de contratación y demás.

Si bien reconozco los esfuerzos que se están realizando por parte de la dirección del Hospital, tengo que decir con total sinceridad que lo relatado por parte del sindicato en cuanto a las contrataciones de empresas unipersonales es precarización en el trabajo.

Una precarización del trabajo que tenemos en varias áreas del Estado; también acá. Esto no quiere decir que no se esté haciendo un esfuerzo por superarlo.

Las empresas unipersonales estaban consagradas en la Ley Nº 16.703, cuyo artículo 178 hacía referencia a una presunción simple. Cuando se establecía una relación con una empresa unipersonal el trabajador tenía que hacerse cargo de sus aportes a la seguridad social y demás. La ley del año 1995 decía que se establecía la presunción simple de que era una relación legítima; que allí había una empresa unipersonal. En el período pasado insistimos y finalmente se logró -con el aval de la Cámara de Diputados y posteriormente del Senado- la eliminación del artículo 178; ya no existe la presunción simple por la que cuando se constituye una empresa unipersonal ella es legítima. En todo caso, si hubo un avance al derogarse este artículo 178 fue que se estableció con mucha claridad que en muchos casos, durante la década de los noventa y posteriormente, se crearon empresas unipersonales, que eran una especie de relación de dependencia encubierta. Por tanto, al Banco de Previsión Social se le reasignan potestades para analizar, en el trascurso de dicha relación laboral, los derechos que perdieron los trabajadores en ese período y su reestablecimiento.

No me cabe duda de que se viene trabajando para mejorar las condiciones de trabajo, para avanzar en la presupuestación; está claro que esto no depende exclusivamente del Hospital, sino también del Ministerio de Economía y Finanzas y del Parlamento. Sin embargo, lo objetivo es que hay un 13% de funcionarios que tienen precarización en su trabajo. Las autoridades han planteado su voluntad de resolver esta situación y, en ese marco, hay ámbitos que pueden ayudar.

En ese sentido, esta Comisión prioriza el diálogo permanente, la negociación colectiva establecida por ley, y me consta que existe la voluntad de la dirección de avanzar en este proceso.

Por una cuestión de honestidad intelectual, quisimos plantear nuestra opinión de este tipo de relaciones laborales. No se trata solo de mejorar las condiciones de trabajo; el trabajador es sujeto de derecho, y compartimos plenamente el objetivo de mejorar la calidad asistencial, cuyo destinatario es el usuario, el paciente. Eso es básico y no contradice los reclamos, porque forma parte de ese conjunto de derechos que hay que articular, porque los trabajadores también son sujeto de derecho.

Por tanto, creo que algunas de estas situaciones se podrán resolver con negociación colectiva, sumado a algunas decisiones políticas, por ejemplo, del Ministerio de Economía y Finanzas.

Por ahora, es todo cuanto quería decir.

SEÑORA NÚÑEZ (María Alice).- Corresponde aclarar que con los cargos creados en la ley de presupuesto se cubre el 100% del personal de auxiliar de enfermería; no habría más arrendamiento de servicio en ese sector. La idea es que el 100% del personal sea contratado policial.

Hoy no cubrimos la totalidad por la escasez de recursos humanos, ya que aún no tenemos cómo designarlos en los cargos, porque el personal no está disponible en la institución. Pero la idea es cubrirlos todos, porque es un derecho de los trabajadores.

También es pertinente aclarar que en otras áreas de Sanidad Policial no es posible que el personal sea presupuestado, porque en la Policía no se pagan sueldos tan altos como en alguna especialidad en el mercado. Por lo tanto, estamos obligados a seguir contratando a través de arrendamientos de servicio especialidades que son imposibles de pagar a través de cargos policiales. Ni el cargo más alto de la Policía llegaría a cubrir lo

que hoy en el mercado se paga, por ejemplo, a anestesistas, neurocirujanos, etcétera. Pese a los esfuerzos, debemos mantener el régimen de arrendamiento de servicio.

SEÑOR PUIG (Luis).- Se ha dicho que el presupuesto cubriría el 100% de los cargos en el sector de auxiliares de enfermería y que por distintas circunstancias se ha postergado su concreción. ¿Hay alguna estimación de cuándo terminaría este proceso?

SEÑORA NÚÑEZ (María Alice).- Antes de marzo de 2017. De todas maneras, estamos condicionados al mercado, es decir, a que haya personal disponible.

Según la planificación y teniendo en cuenta los plazos, pensamos que en marzo de 2017 tendríamos cubierto todos los cargos.

SEÑOR ANZALONE (Leonardo).- Si bien tenemos afán de cubrir los cargos, no vamos a contratar personal que no esté comprometido con la función, porque de lo contrario al mediano o largo plazo lo pagaremos, y luego que el personal esté en la estructura es muy difícil sacarlo.

Por eso, la idea es ir cubriendo las vacantes con un análisis crítico, con un compromiso para cumplir la función. Esto es clave, porque lo fácil sería llenar rápido, pero con lo que venga. Tratamos de que cada cargo se cubra con gente comprometida, y quizás esto genere algún retraso.

SEÑOR PEDRAJA (Federico).- Me parece importante comentar cómo se dieron los hechos.

En 2012, cuando se creó la Dirección Nacional de Sanidad Policial, la situación era otra, ya que había precarización laboral a todos los niveles, y eso implicó diseñar una estrategia de cambios en las jefaturas de los servicios, en la distribución de cargos. La situación que describe el gremio de los auxiliares de enfermería era la que había en 2012: algunos eran agentes, otros cabos o sargentos. Hoy los auxiliares de enfermería ingresan como cabo y los licenciados de enfermería son todos oficiales principales, y antes había de todo.

Desde 2012, se trabajó en diferentes líneas; una corresponde con el relato de la jefa del departamento de enfermería, la jefa del Servicio de Higiene y la directora del Departamento de Recursos Humanos, todas integradas en este período. En 2012 no había Departamento de Higiene y en 2013 se creó el Departamento de Salud Mental y de Salud Ocupacional, ambos orientados a aspectos específicos de la función policial, por ejemplo, el estrés, pero también al *burn out* del personal de la salud. Estos departamentos permiten apoyar, contener y tomar medidas para superar estos momentos difíciles. Además, Salud Mental atiende estrés, hace prevención y *posvención* de suicidios, psicología clínica, psiquiatría. A eso se agregó el Departamento de Salud Ocupacional con médicos laboralistas, técnicos prevencionistas, carné de salud y psicología ocupacional en relación con los ingresos. En ese espectro, el médico laboralista también interviene con el Departamento de Salud Mental y, desde la creación del servicio de salud ocupacional, en función de los informes que hacen permanentemente los técnicos prevencionistas, se han detectado áreas de riesgo. Se hace la entrevista médico laboral para ver perfiles de riesgo y los exámenes necesarios para diagnosticar situaciones problemáticas.

Por otro lado, se entregó a todo el personal de mantenimiento ropa de seguridad y otros insumos adecuados a las tareas que hace. Se elaboraron protocolos y se hizo un informe pormenorizado de la estructura edilicia y de la distribución de personal de todas las áreas en las cuales hay recomendaciones desde el punto de vista laboral. No hay que olvidar que el Hospital Policial es una estructura sanitaria que está fiscalizada por el

Ministerio de Salud Pública. Hemos recibido observaciones y se han ido contemplando soluciones en función de ellas, aunque debemos reconocer que tenemos algunas pendientes de resolver. Si bien arrancamos en 2010, en 2012 pasamos a integrar la Dirección Nacional de Sanidad Policial y la herencia era de treinta años de inversión cero en todo el hospital, así como la precarización edilicia y de la estructura funcional. Eso es lo que debemos recuperar y en eso venimos trabajando.

La directora del Departamento de Enfermería describió el panorama actual de enfermería, que no es el que había antes. Realmente, en aquel momento había un enfermero para dieciséis pacientes; así eran las dotaciones de personal. El 3 de noviembre concurrieron del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a hacer una inspección en el quinto y el sexto piso, que estaba focalizada en la dotación de personal, pero esta estaba de acuerdo con lo que sugería la Cartera. Sucedió así ese día, pero por el ausentismo podría suceder que nos faltara alguien y como no somos privados, no tenemos un sistema de *backup* para convocar personal. Lo que se hace -a veces se critica al Departamento de Enfermería pero es una práctica reconocida a nivel internacional- es que se deriva personal de las áreas en que disminuye la tasa de ocupación o con pacientes de baja complejidad para cubrir aquellas donde tenemos faltante de personal.

En cuanto al viático, no lo damos para beneficio personal, sino para beneficio del servicio. Pero sí se estableció un régimen diferencial para los funcionarios del CTI. A ellos se les asignaron nueve viáticos fijos -ellos no tienen que trabajar más horas para cobrarlos-, pero en función de que no se ausenten ni lleguen tarde. Si en el mes no faltaron y tienen menos de media hora -creo- de llegadas tarde, cobran los nueve viáticos fijos. Eso bajó el ausentismo de casi 20% a 1%.

Nosotros planteamos estrategias en función de que el beneficiado sea el paciente, porque quien regula el funcionamiento de la Dirección Nacional de Sanidad Policial es el Ministerio de Salud Pública y la Carta de Derechos y Deberes del Paciente. Los funcionarios están protegidos por los contratos, en los cuales se establecen las competencias y las obligaciones. Nosotros, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el cual mantenemos una relación fluida, reconocemos los derechos de los funcionarios y tratamos de tener una política abierta. De hecho, la hemos practicado porque nos hemos reunido no solo con Sipon sino con SUPU y otros gremios policiales que vienen a hacer sus planteos y son recibidos.

En cuanto a la estructura edilicia, desde 2012 se vienen haciendo mejoras. Se hizo una mejora edilicia en el CTI de adultos, se hizo un nuevo CTI pediátrico y un bloc quirúrgico. Ahora se está arreglando el área de policlínicas. Se está empezando a hacer un intermedio en el cuarto piso que va a tener diez camas.

También estamos reestructurando el departamento de mantenimiento porque, a veces, las respuestas que nos faltan son de los funcionarios. Una de las cosas que decían era que faltaban materiales para trabajar. Nosotros tenemos un sistema de abastecimiento de insumos para enfermería que funciona desde la hora 7 a las 23. El abastecimiento necesario de salud está disponible, inclusive más que en muchas instituciones. Por ejemplo, las doscientas veinte camas se compraron hace dos años para todo el hospital. Se trata de camas eléctricas que permiten que el paciente pueda usarlas como sillón. Se bajan a la altura del piso para que pueda salir seguro de la cama. Tiene barandas y una posición de trabajo que evita que el funcionario tenga lesiones de columna. Todo eso fue respondiendo a recomendaciones y participó el Departamento de Salud Ocupacional.

Además, se ofrece sin costo colchones para prevención de escaras -que son de aire-, parches y otros sistemas que en muchas instituciones privadas no se consiguen. Creo que en materia de arsenal de implementos no envidiamos a nadie. Los invito a que visiten el hospital. Van a ver áreas en el proceso de recibir las inversiones necesarias para llegar a que esté dignamente planteada la atención del usuario y que el funcionario tenga condiciones adecuadas de trabajo. No se soluciona en cinco años cuando hubo treinta sin inversión.

Venimos con un plan de soluciones. Nos queda arreglar las habitaciones de los pisos, por ejemplo, y las enfermerías de los pisos tienen problemas de ventilación, lo cual se planteó en la inspección. También se trabajó en un cambio de la matriz energética que fue reconocido por el Ministerio de Industria, Energía y Minería. Pasamos a una situación de ahorro energético cercano al 60% en materia de electricidad y agua. Seguramente, en los primeros meses del año que viene eliminaremos el fueloil, que es otra denuncia que tenemos de la gente que vive en la vuelta del hospital, por las calderas. Eso nos va a permitir solucionar otra de las cosas que decían los muchachos que es cierta: la falta de calefacción en los pisos. Se va a poner en las habitaciones aire acondicionado individual que va a dar aire caliente y frío también a las enfermerías. Eso va junto con un sistema de extracción para los lugares de trabajo de enfermería, con lo cual se cumple otra de las observaciones que hizo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Lo último es el tema de los contratos policiales. Ya se hizo la distinción entre tres tipos de contratos.

En cuanto al contrato policial, debo decir que no existe la limitación de los cuarenta y cinco años que tiene el presupuesto. Con eso, damos oportunidades de trabajo -sobre todo en enfermería- a gente que se quedó desempleada por diversos motivos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos su presencia.

(Se retira de Sala la delegación de autoridades de la Dirección Nacional de Asuntos Sociales y del Hospital Policial)

SEÑOR AMADO (Fernando).- Quiero realizar un planteo concreto.

En el día de ayer, en *La Diaria,* se recoge en un artículo periodístico una cantidad de denuncias formuladas por una delegada del sector de tiendas de Fuecys, la señora Ana Rey. Hay denuncias muy claras por prácticas antisindicales contra los trabajadores de la tienda La Cancha. También se hace mención que ante cualquier atisbo de organización de los trabajadores hay expulsiones. Se denuncia que es una práctica sistemática el no respeto a la posibilidad de organizarse por parte de quienes trabajan allí, y todos sabemos que ese es un derecho que tienen los trabajadores. También hay denuncias por pago por debajo del laudo del sector.

En virtud de que estas denuncias toman notoriedad pública y de que esta Comisión recibe este tipo de casos -ya sea porque toman estado público o porque hubo denuncias que llegaron al seno de esta Comisión o a cualquiera de los despachos de los señores legisladores que la integramos-, es de estilo interceder y escuchar a las distintas partes protagonistas de la situación. En este caso concreto, me parece importante que la Comisión invite a los integrantes de Fuecys y a la delegada que hizo las denuncias para que pueda dar su testimonio. También deberíamos citar a la contraparte, es decir, al dueño de La Cancha, señor Edgardo Novick.

Creo que es una buena oportunidad para que el señor Edgardo Novick pueda asistir al Parlamento, institución que supongo que le merece el mayor de los respetos dado que él ha incursionado notoriamente en la actividad política y tiene aspiraciones

políticas importantes. Si estuviera en su lugar, sería una enorme oportunidad la posibilidad de asistir al Parlamento para defenderme de esas acusaciones. En el caso de que fueran falsas, podría dejar en claro la realidad del trato y el relacionamiento con los trabajadores en las empresas de que es dueño.

No es un planteo atípico en el sentido de que lo hacemos todo el tiempo en la Comisión. Lo atípico es que, debido a quién lo protagoniza, tomó otro tipo de estado público.

Me adelanto a decir -no es una toma de posición porque hay que escuchar a ambas partes- que sería muy importante que el propio involucrado empleador pudiera asistir al Parlamento él mismo y no mandar alguna delegación en su nombre. Sería muy importante para despejar este tipo de dudas que se generaron alrededor de la denuncia. Si uno no tiene nada que esconder y está orgulloso de cómo trata a sus trabajadores, la mejor manera de dejar a un lado todo este tipo de denuncias es venir al Parlamento para contar cómo es la relación con los empleados.

Dejo en manos de la Comisión y del señor presidente si se puede llevar a cabo mi planteo.

SEÑOR PUIG (Luis).- Comparto plenamente el planteo del señor diputado Fernando Amado en cuanto a las convocatorias. Me parece que está dentro de los postulados y de las prácticas de esta Comisión. Por lo tanto, compartimos plenamente las convocatorias.

SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- También vamos a acompañar plenamente el planteo. Creo que es una acción de reflejo muy importante que pretende defender el derecho de todos los trabajadores en el caso de incumplimientos claros que se han podido establecer por parte del sindicato. Sabemos que hubo denuncias de persecución sindical y referidas a cómo se desarrolla en lo cotidiano el trabajo en ese espacio. Por lo tanto, eso amerita la citación para una posterior comparecencia del señor Edgardo Novick, referente de uno de los nuevos partidos que se ha creado en nuestro país.

Más allá de los aspectos que puedan estar en juego desde el punto de vista político o mediático, el centro de esta convocatoria debe ser la defensa de los trabajadores y de las trabajadoras y, por lo tanto, las mejores condiciones de trabajo para todas estas personas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Compartimos el planteo. En estos temas, la Comisión siempre ha trabajado. Será bueno escuchar las dos campanas para sacar conclusiones. Vamos a trabajar junto con la secretaría para coordinar las dos presencias.

(Ingresa una delegación de trabajadores de la Impresora Polo y del Sindicato de Artes Gráficas, SAG)

——Damos la bienvenida la delegación de trabajadores de la Impresora Polo y del Sindicato de Artes Gráficas, integrada por la señora Loreley Corbo y señores Manuel Cabrera, Daniel Álvarez, Marcelo Blanco y Javier Curbelo.

SEÑORA CORBO (Loreley).- Yo represento al consejo directivo del Sindicato de Artes Gráficas y estamos aquí para hacer una denuncia ante la Comisión de Legislación del Trabajo con respecto a la situación de la Impresora Polo. Hace un año esta empresa cambió de accionistas; anteriormente era de la secta Moon y hoy pertenece a un grupo: ahora Scottelaro tiene las acciones mayoritarias y aparte de la imprenta de Polo, que editaba el diario *Últimas Noticias* -que ya no existe- los nuevos dueños agregaron el Canal U -que ya existía y ahora se suma a esta empresa- y otros negocios de radio que parece que no funcionaban. A partir de allí -esto sucedió hace más o menos un año-, los

trabajadores empezaron a tener algunas dificultades a pesar de que hasta ese momento se venía pagando, negociando, hablando. Hace cuatro meses, aproximadamente, la empresa empezó a no cumplir con el pago de los salarios; cuando pasó tener más producción -mucho más del doble- comenzó a tener más problemas para cubrir los créditos laborales de los trabajadores.

Entonces comenzamos a tener bipartitas con la comisión interna de los trabajadores de Impresora Polo, afiliados al sindicato, y allí se recibían promesas de que pagarían el lunes, luego el martes, el viernes, y así iban pasando los días y las semanas pero continuaban las dificultades para cobrar.

Al principio se tomaban medidas de paro, que eran como un sacudón y enseguida aparecía la plata; ahora llegó un momento en que prometían, decían una cosa y otra, pero el dinero no estaba. Entonces, los trabajadores tuvieron que tomar otra medida y en vez de ocupar hicieron una movida en la calle durante cuatro días, desde temprano en la mañana hasta última hora de la noche, con olla popular. Gracias a esa medida apareció la plata del pago a los trabajadores, pero lo que no se solucionaba nunca -eso venía de promesa en promesa- eran las retenciones de ANDA que hace la empresa, que involucran alquileres, tarjetas que los trabajadores usan para las compras en el supermercado, con lo cual mes a mes entran en una "calesita". La empresa decía que iba cumplir con esto la semana que viene, que ya tenía todo arreglado, pero eso no se concretaba.

Por otro lado, estaba la Cooperativa Bancaria; se retuvo hasta seis meses la plata de los trabajadores sin volcarla a esa cooperativa. Y también se quedaban con las retenciones judiciales que involucraban a familias con padres separados en las que hay menores. Sabemos qué significa para una madre quedarse sin este ingreso porque la empresa no lo volcaba a la familia del trabajador.

En medio de todo esto los compañeros empezaron a recibir cedulones de ANDA en los que se les decía que tenían que cambiar la garantía porque, si no, la próxima medida sería el desalojo, ya que se estaban por cumplir tres meses sin que se volcara la plata que se les retenía. Las promesas quedaban en el aire y los trabajadores iban tomando medidas, pero no eran escuchados; entonces, se decidió ocupar solamente la parte de imprenta, pues ahí funcionan otras empresas, pero no se las quería involucrar para que no se dijera que estábamos negando el derecho al trabajo. Allí había cincuenta trabajadores ocupando la imprenta; cincuenta familias estaban en esta situación, con ANDA, con la Cooperativa Bancaria, con las retenciones judiciales y hasta con la deuda con el sindicato.

Entonces, llegamos a un acuerdo por el que nos pagarían con cheques, porque ya nos debían como ocho meses, pero se nos llegó a dar cheques sin fondo. La situación estaba muy complicada, no por la deuda con el sindicato -que la asume el propio gremio- sino por la problemática de los trabajadores; entonces, se termina ocupando durante catorce días.

Como al octavo o noveno día de ocupación se logró que se pagara ANDA, pero no la Cooperativa Bancaria; tampoco aparecía la plata de los salarios. De todos modos, los trabajadores se vieron perjudicados porque había compañeros que podían usar la tarjeta hasta por $ 15.000, y podían hacer compras mensuales de supermercado, vestimenta, útiles escolares, etcétera. Actualmente, el Banco Central los tiene en la categoría 2B y tienen derecho de usar la tarjeta hasta por $ 5.000. Entonces, si a algún compañero se le vence el contrato de alquiler de ANDA, esta empresa no se lo va a renovar porque bajó el monto que se puede cubrir por ese concepto al estar en categoría 2B. Los compañeros averiguaron -es un trámite que debemos hacer los trabajadores- y, aun cuando pagaron

en tiempo y forma porque todo se hizo por descuento de la empresa, se tardará como quince días para que se expida ANDA, que debe mandar la comunicación al Banco Central, que a su vez demora de quince días a un mes para determinar si le va a sacar esa categoría a los trabajadores. Esto aún no se ha confirmado por parte del Banco Central, y si bien dicen que los trabajadores tienen la razón, se tienen que manejar de esa forma. Igualmente, nosotros en ese momento habíamos planteado que la ocupación se levantaría si se pagaban las deudas de los salarios y demás. La ocupación se levantó a pesar de que no le habían pagado a la Cooperativa Bancaria ya que habían prometido que le pagarían en la semana.

Nosotros llegamos a un acuerdo acerca de un aspecto que no nos interesaba, pero la situación de los trabajadores lo ameritaba porque al no poder pagar en fecha las tarjetas, la luz, el agua -etcétera-, les llegaban con un 10% de recargo. Por eso la empresa se hizo cargo de que si no pagaba en fecha nos pagaría un 10% más. Realmente, a los trabajadores no les interesa ese 10% pero lo aceptamos debido al perjuicio que sufrían los trabajadores por no tener sus salarios en fecha ya que las facturas llegan con multas, recargos y moras sobre los intereses de la multa.

Dijeron que al día siguiente de levantada la ocupación iban a pagar, pero no lo hicieron. Ya están incumpliendo un acuerdo entre ambas partes al que se llegó en la Dinatra. Igualmente, los trabajadores decidimos dar un poco de aire para ver qué pasa con el nuevo salario, que se está por vencer en estos días porque deberíamos cobrar noviembre, que dicen que lo van a pagar.

Nosotros no vemos una salida real. La imprenta está trabajando muy bien, pero la plata no se vuelva donde se debería volcar primero, porque lo que sobra lo pueden volcar a donde quieran pero en primer lugar deben pagar los insumos y los salarios de los trabajadores para que funcione la empresa.

Vemos la situación con mucha preocupación. A raíz de la medida de ocupación tomaron como represalia mandar más compañeros al seguro de paro. Anteriormente, ya habían sido enviados dos compañeros en el seguro de paro argumentando una reestructura, pero creemos que no se trató de tal sino una respuesta que dio la empresa porque sabemos que cuando hay una lucha la empresa también contragolpea. Entendemos que para una empresa que tiene setenta trabajadores en la imprenta dos sueldos no implican una reestructura que pueda levantarla; además, uno de los sueldos era de los más bajos. Ahora, como respuesta a la ocupación, también mandaron a siete trabajadores más al seguro de paro aun habiendo trabajo. Además, la empresa tiene el trabajo del IMPO, que es asignado por el Estado. Eso también nos preocupa y nos preguntamos cómo a empresas que no cumplen con los trabajadores no se les exige que estén al día con todo, no solamente con la DGI y el BPS, sino con los salarios de los trabajadores, y aún así se les dé trabajo.

Reitero que vemos la situación con mucha preocupación porque casi todos los encargados de la imprenta fueron enviados al seguro de paro; hacía dos meses que no se les pagaba y le dieron como un ultimátum a la empresa diciéndole que les tenían que pagar porque de lo contrario iban a ir al ministerio a exigir el pago. Entonces, la empresa dijo que si esas eran las condiciones irían al seguro de paro y mandó a cinco encargados. Hoy prácticamente los trabajadores están acéfalos de mando; no sé si el gerente general va a tomar el mando de la imprenta.

Todo esto nos preocupa porque la empresa no se pone al día y ya debería pagar el otro salario. Ellos nos dicen que arrastran un problema financiero, pero el inmediato es el económico, es decir el del día a día y si se quiere ir hacia adelante hay cosas que se deben cumplir.

El señor Scotellaro, que es muy conocido y a quien presentan como el dueño porque debe ser quien tiene las acciones mayoritarias, nos plantea que no sabe dónde va la plata, lo que no tiene nada que ver con lo que dice el gerente. Nosotros, como integrantes del Sindicato de Artes Gráficas, al igual que muchos trabajadores, conocemos los antecedentes de este señor y sabemos que no son nada buenos. Mientras nosotros mantuvimos la ocupación estuvieron a punto de cortar la luz porque dieron un cheque sin fondo porque se manejan mucho con ellos. El señor Scotellaro en cierta época también tuvo que ver con el señor Fasano -no sé si su escuela vendrá de allí-, quien para el Sindicato de Artes Gráficas representó el hecho de coartar la libertad sindical ya que nunca permitió tener sindicato, por lo que me parece que también se apunta a destruirlo o a jugar con el desgaste.

Queríamos denunciar la situación que estamos viviendo porque nosotros levantamos la ocupación pero no el conflicto. Todavía quedan haberes por cobrar y no sabemos qué va a pasar ahora, ya que también corresponde pagar el aguinaldo. Por lo general, los gráficos se toman su licencia en la temporada baja. Igualmente, le decía a mis compañeros que pueden tomarse su licencia hasta diciembre de 2017, pero algunos ya tenían planeado tomarla en enero ya que es la temporada baja.

SEÑOR NÚÑEZ FALLABRINO (Gerardo).- Agradecemos la presencia de los trabajadores y trabajadoras.

Quiero señalar nuestra solidaridad con la lucha que están llevando a cabo. Hace pocos días estuvimos en la ocupación de la imprenta.

Lamentablemente, estos temas son bastante recurrentes en distintos niveles, inclusive en empresas que son proveedoras del Estado. Nosotros vamos a solicitar a la Comisión la comparecencia del grupo empresarial a los efectos de intercambiar ideas sobre esta problemática y ayudar a resolver no solo la situación puntual y concreta actual, sino también a tener una perspectiva estratégica del desarrollo de la propia imprenta, porque si bien se han resuelto algunos elementos que motivaron la ocupación, evidentemente han surgido otras problemáticas que plantean un panorama de incertidumbre muy fuerte de acuerdo con la situación que describían los trabajadores.

También quiero recordar que ingresamos a esta Comisión un proyecto de ley que tiene un solo artículo -iniciativa presentada por los diputados Puig, Placeres y quien habla-, que apunta a colocar dentro del Registro Único del Estado los incumplimientos de las empresas que contratan con él, relacionados con la temática de legislación laboral, aspectos salariales y derechos en general que tienen los trabajadores y trabajadoras de nuestro país. Sería bueno que al comenzar el próximo año le demos un rápido tratamiento a fin de que los trabajadores tengan una herramienta más a la hora de defender su trabajo y su salario.

SEÑOR PUIG (Luis).- Reafirmo lo planteado por el diputado Gerardo Núñez en cuanto a la convocatoria al grupo empresarial para que, en esa oportunidad, nos pueda explicar el estado de situación, cuando los trabajadores desarrollan que no hay falta de trabajo, cuando existe de por medio contrato con el Estado a través de IMPO, cuando se plantea que se viene cumpliendo con la demanda de trabajo, que es importante, por parte de la empresa, pero a su vez los cumplimientos con los trabajadores no se realizan. Si bien es cierto que ha habido determinados cambios a partir de la lucha de los trabajadores con la ocupación, la perspectiva es sumamente incierta.

Por lo tanto, compartimos el planteamiento de Núñez, nos parece que es importante que concurra la dirección de este grupo empresarial y que, asimismo, nos ilustre sobre cuáles son las diferentes empresas que lo componen, sobre si ha habido

desviación de determinados fondos de una empresa hacia otra, sobre cuáles son las perspectivas y las garantías en cuanto a los puestos y a las condiciones de trabajo que esta empresa está dispuesta a cumplir.

SEÑOR PRESIDENTE.- Por lo tanto, nos contactaremos con los empresarios y en cuanto tengamos novedades los tendremos al tanto para ver en qué podemos colaborar.

SEÑORA CORBO (Loreley).- Queremos agradecerles, de parte del Sindicato de Artes Gráficas y de los trabajadores de LA Impresora Polo, por habernos escuchado. Nosotros vamos a todos los ámbitos. Sería bueno que el año que viene empezaran a trabajar sobre esto, porque el Sindicato de Artes Gráficas es muy chiquito y ya tenemos muchas empresas cerradas de donde los trabajadores, hasta la fecha, no tienen de dónde agarrar nada. Son empresas que cierran y dejan a los trabajadores con salarios, con todo. Y además se trata de empresas que trabajaron para el Estado: Antel, OSE; tenemos antecedentes. Sería bueno que empezáramos a corregir esto porque, en definitiva, la máquina del país es el trabajador y hay que defenderlo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias por su comparecencia.

(Se retira de sala la delegación de trabajadores de Impresora Polo y del Sindicato de Artes Gráficas)

(Ingresa a sala una delegación integrada por representantes de la Asociación de Funcionarios Viales -Afuvi-, Zona 6 -Paysandú y Río Negro-, del Ministerio de Transporte y Obras Públicas)

——La Comisión da la bienvenida a los representantes de Afuvi, señor José Álvarez, Presidente, y al señor Carlos Picós y a la delegación de la Confederación Sindical y Gremial del Uruguay, integrada por la señora Gabriela Amaral y el señor Jorge Scotto.

SEÑOR ÁLVAREZ (José).- El año pasado salimos de Futravi y, al hacerlo, también salimos de COFE y PIT- CNT. A partir de ese momento, empezamos a ser un sindicato independiente y formalizamos un montón de cosas: el registro en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la Dinatra, y en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas. Presentamos toda la documentación acreditada y certificada por escribano, y se nos reconoció tanto en el Ministerio de Trabajo como en la Dinatra; también tenemos un registro interno en el Ministerio. A partir de ahí, empezamos a solicitar el descuento por planilla, que es un derecho que tenemos. Hablamos con el ministro Rossi en dos oportunidades; una de ellas fue cuando concurrió al congreso de ministros en Paysandú. Nos dieron toda la documentación -Murro andaba por allá y se la entregó al compañero- de que ya estábamos inscriptos y reconocidos. Y a partir de eso, siempre estamos esperando el descuento por planilla.

En abril o marzo de este año, Rossi estuvo en Paysandú, en Copay, nuestra cooperativa de ómnibus, por el tema de la Ruta N° 26. En ese momento le volvimos a hacer el planteo, le pedimos una entrevista y él recomendó que hiciéramos la solicitud a través de la web, lo que hicimos, pero hasta ahora no hemos tenido respuesta. Hemos hecho varios intentos. Cuando va para aquellos lados siempre tratamos de hablar con él para que nos dé una respuesta. La última respuesta que él nos dio fue que por recomendación de superioridad no se accedía al descuento por la planilla. Eso fue lo último que nos dijo, pero no nos dio ningún fundamento. Nosotros revisamos las leyes y acuerdos existentes y pudimos constatar que todos están obviando el cumplimiento.

En la nota que nosotros entregamos planteamos propuestas de trabajo para la zona. Creemos que con las privatizaciones se están realizando trabajos de mala calidad.

Cuando esas empresas se van, nosotros debemos realizar el mantenimiento y, además, recibir el maltrato por parte de la gente. Nunca se dijo que el Ministerio privatiza esas tareas y que esas empresas son las que hacen mal las cosas. Cuando vamos nosotros, la gente nos lo reclama. En más de una oportunidad, Afuvi ha tenido que salir a los medios de prensa a aclarar que esas rutas secundarias y terciarias no están a cargo nuestro.

Tengo aquí una nota -no sé si ustedes la tienen- que el año pasado entregamos a senadores, diputados y también al vicepresidente Sendic, cuando se realizó la Asamblea General en la Meseta de Artigas. Nadie nos ha respondido nada. Todos los diputados de Paysandú, de todos los partidos políticos, están en conocimiento de la convocatoria de hoy; el 13 de octubre traje una a la Mesa de Entrada y a Rubio. Todos están en conocimiento de la situación.

SEÑOR OLIVERA (Nicolás).- Damos la bienvenida a la delegación.

¿El Ministerio de Transporte y Obras Públicas les ha informado formalmente por qué no se realiza el descuento por planilla? ¿Se ha iniciado algún expediente? ¿El Ministerio se ha expedido a través de sus servicios jurídicos? ¿Hay algún argumento jurídico?

SEÑOR ÁLVAREZ (José).- No hay ninguna información jurídica. Tengo aquí una copia en la que se establece que por orden de superioridad no se accede al pedido solicitado. No hay ningún argumento jurídico. Volvimos a solicitar entrevista, pero no hemos tenido ninguna respuesta. Eso es lo único que tenemos del Ministerio. Sí se nos reconocen los fueros sindicales y la cartelera. Hoy estamos acá con fueros sindicales; pasamos el fuero y no hubo ningún problema. Lo único que no se nos reconoce es el descuento por planilla y la bipartita. Entendemos que en la tripartita negocian sindicatos mayores y, por lo tanto, no nos corresponde, pero sí debemos participar de la bipartita.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ya hemos recibido quejas de otros gremios que están viviendo la situación que ustedes nos plantean. Cuando se violan derechos sindicales ¿quién es el encargado de defenderlos? ¿Habría que hacer denuncia? ¿Dónde?

SEÑOR ÁLVAREZ (José).- Entendemos que deben quemar etapas. La del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ya la hemos cumplido; tengo copia de la acreditación de los delegados. También se debe acudir al Ministerio de Transporte y Obras Públicas porque es donde prestamos servicios y mantenemos un vínculo laboral. Otra de las etapas es la que estamos llevando a cabo acá; veremos qué sucede. Si en corto tiempo no tenemos respuesta satisfactoria, probablemente, elevemos denuncia a la OIT. Digo esto porque se están violando convenios firmados por el país, que consagran derechos, por ejemplo, el de la sindicalización. En ninguna ley se establece que para formar un sindicato, o autorrepresentarse, hay que estar en el PIT- CNT o en COFE. Basta con agruparse e ir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para hacer valer el derecho que tiene cualquier otro sindicato.

Reitero que sabemos que los grupos mayoritarios son los que negocian en las mesas tripartitas, pero nosotros tenemos derecho a participar en las bipartitas y a estar como oyentes en las tripartitas.

SEÑOR PUIG (Luis).- ¿Cuántas organizaciones tiene actualmente vialidad?

SEÑOR ÁLVAREZ (José).- Hay ocho sindicatos que no pertenecen a COFE. AFUVI es una, pero también está la organización que formaron en topografía y en arquitectura. No sé en qué condiciones están ellos.

SEÑOR SCOTTO (Jorge).- No trabajo en Vialidad sino en el Correo, y vengo a acompañar a los compañeros porque formamos parte de la Confederación Sindical y Gremial del Uruguay.

Creo que, básicamente, los compañeros reclaman que se cumplan las leyes de protección a la actividad sindical, por ejemplo, la ley de libertad sindical, que establece el descuento por planilla, la negociación bipartita, los fueros sindicales, etcétera.

Es llamativo que en un organismo estatal se reclame el cumplimiento de las leyes.

Nuestro sindicato en el Correo pasó por etapas similares y por eso acompañamos a estos compañeros para que se cumplan las leyes que protegen la actividad sindical.

SEÑOR PUIG (Luis).- Personalmente, voy a sugerir a la Comisión que envíe la versión taquigráfica y solicite al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una lista de los sindicatos de vialidad y su situación.

Siempre voy a reivindicar la unidad de los trabajadores en un solo movimiento sindical, no en una central, sino en una convención, sin desconocer el derecho de los trabajadores a decidir cómo se organizan. Históricamente, siempre aposté a discutir las diferencias; me ha tocado ser minoría permanentemente en el movimiento sindical, siempre tratando de construir la unidad.

SEÑOR OLIVERA (Nicolás).- Los trabajadores dicen que se les han cerrado las puertas del Ministerio de Transporte y Obras Públicas y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e, inclusive, están pensando denunciar el hecho a la OIT. Creo que la Comisión puede ayudar en este caso, por lo menos, preguntando al Ministerio de Transporte y Obras Públicas por qué no se cumple el descuento por planilla.

Creo que la gestión que pueda hacer la Comisión tendrá más peso que si lo hacemos individualmente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Además, en estos casos la Comisión invita a los actores involucrados. Por eso, vamos a enviar la versión taquigráfica al Ministerio de Transporte y Obras Públicas y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que respondan por escrito o personalmente.

SEÑOR ÁLVAREZ (José).- Llama la atención que cuando se forma un sindicato en la actividad privada, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social intima a la empresa a realizar el descuento por planilla, sin embargo, en este caso, el Estado no cumple lo que exige a otros.

SEÑOR PRESIDENTE.- Otros sindicatos de la actividad privada plantearon a la Comisión la misma problemática, por ejemplo, CUTCSA, cuyas autoridades nunca nos dieron una oportunidad.

Sería importante conocer las razones, pero la ley, es ley.

Nos tienen que permitir que se cumpla el proceso y los mantendremos informados.

Agradecemos la presencia de la Asociación de Funcionarios Viales.

No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

===/